

# **PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASURANSI JIWA BERSAMA BUMI PUTERA JAYAPURA PAPUA**

**Yani R. Lesimanuaya**

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai asuransi jiwa bersama bumi putera jayapura papua. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 29 orang, maka semua populasi diambil untuk menjadi sampel penelitian. Model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan tingkat signifikan alpha 0,05 dengan nilai probabilitas stres kerja 0,055. Dengan demikian  $0,05 < 0,055$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan tingkat signifikan alpha 0,05 dengan nilai probabilitas konflik kerja 0,001. Dengan demikian  $0,05 > 0,001$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.*

**Kata Kunci :** *stres kerja, konflik kerja, dan kinerja.*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu atau penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Sinambela (2012). Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja pasti ada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Seperti stres kerja dan konflik kerja.

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga 2001). Jadi sebenarnya stres merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak memungkinkan bisa menyebabkan stres, tergantung seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerimannya. Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti, ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kegagalan baik antar individu, organisasi maupun kelompok (M. Afzalur Rahim, 2011). Situasi konflik yang terjadi pada pegawai

dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman sehingga kinerja pegawai tersebut bisa saja menurun. Fenomena stres dan konflik yang sering terjadi pada pegawai kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera yaitu karena target yang tidak tercapai, tuntutan pekerjaan, perbedaan pendapat antara pegawai satu dengan yang lainnya sehingga mengakibatkan kinerja terkadang menurun. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dilihat maka yang menjadi judul penelitian ini adalah : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera ?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Anoraga (2001:108), Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. stres merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak memungkinkan bisa menyebabkan stres, tergantung seberapa besar

kemampuan karyawan dalam menerimanya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat. Stres kerja dalam hal ini sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja kerja seorang pegawai. Hal ini seperti terlihat dalam penelitian Abu Alrub (2005:76) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena stres yang tinggi dapat menyebabkan penyempitan perspektif dalam berpikir. Walaupun tingkat stres seseorang rendah tetap akan menunjukkan penurunan kinerja. Dengan demikian jelas sekali bahwa stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja.

Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kegagalan baik di intraindividu maupun interentisas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. M.afzalur Rahim (2011:16), Situasi konflik yang terjadi pada pegawai dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman sehingga kinerja pegawai tersebut bisa saja menurun. Selain itu konflik kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Aldag dalam (wahyu dan akdon, 2005:87) bahwa, apabila tingkat konflik optimal yaitu tingkat konflik sangat fungsional maka kinerja akan maksimal. Bila konflik terlalu rendah, performansi perusahaan mengalami stagnasi atau rendah dan perusahaan menjadi lambat dalam menyesuaikan diri

dengan berbagai perkembangan lingkungan. Jika tingkat konflik terlalu tinggi, akan timbul kendala dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai dalam pelaksanaan tugas dan pengerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.

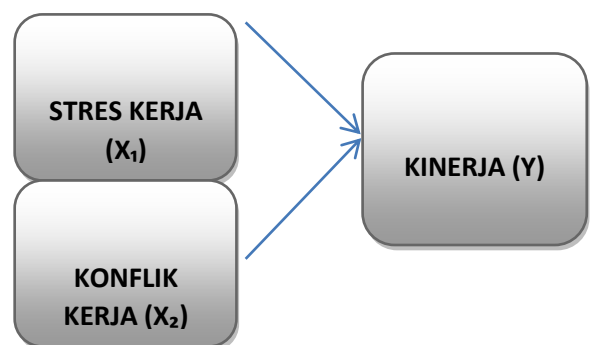
Menurut Sedarmayanthi (2010:260), menjelaskan kinerja adalah sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata. Wirawan (2009:5) juga menyatakan kinerja adalah output yang diperoleh dari indikator-indikator suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Dari beberapa penjelasan singkat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diuraikan sebagai suatu hasil pekerjaan yang melalui proses pekerjaan yang dapat diukur secara efektif dan efisien serta dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

### Kerangka Konseptual

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan, sudah menjadi kewajiban setiap pemimpin untuk menciptakan peningkatan kinerja para pegawainya, karena apabila tidak demikian maka kinerja pegawai tidak ada atau menurun. Stres kerja dalam hal ini sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja kerja seorang pegawai. Hal ini seperti terlihat dalam penelitian Abu Alrub (2005:76) yang

menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hal ini dapat terjadi karena stres yang tinggi dapat menyebabkan penyempitan perspektif dalam berpikir.

Walaupun tingkat stres seseorang rendah tetap akan menunjukkan penurunan kinerja. Dengan demikian jelas sekali bahwa stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja. Selain itu konflik kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Aldag dalam (wahyu dan akdon, 2005:87) bahwa, apabila tingkat konflik optimal yaitu tingkat konflik sangat fungsional maka kinerja akan maksimal. Bila konflik terlalu rendah, performansi perusahaan mengalami stagnasi atau rendah dan perusahaan menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan. Jika tingkat konflik terlalu tinggi, akan timbul kendala dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan tersebut.



### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai padakantorAsuransi Jiwa

Bersama Bumi Putera Jayapura Papua.

2. Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua.

#### **METODE PENELITIAN**

Adapun penelitian ini dilakukan pada kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua. penelitian terhitung dari bulan September s/d November 2015.

Arikunto (2002 : 112) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, Lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan Sampel. Berdasarkan uraian diatas, maka jumlah sampel penelitian adalah 29, sampel yang digunakan adalah teknik sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini Metode analisa linier berganda yang diolah dengan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 19.

Adapun formula dari regresi linier Berganda adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e_i$

Di mana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1 \dots b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Stres Kerja (variable bebas)

$X_2$  = Konflik Kerja (variable bebas)

$e_i$  = Faktor galat

#### **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat diketahui bahwa nilai

konstanta adalah 16.341, koefisien regresi variabel stres kerja adalah -0,499 dan nilai koefisien regresi variabel konflik kerja adalah 0,901 berdasarkan hasil analisa tersebut maka dapat dibuat model regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.341 - 0,499X_1 + 0,901X_2$$

- a. Sebelum ada variabel stres kerja dan konflik kerja sudah ada nilai Kinerja Pegawai sebesar 16.341.
- b. Apabila Stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,499.
- c. Apabila konflik kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,901.

#### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Dalam suatu penelitian dan mempunyai kedudukan yang sangat penting, hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data tersebut, instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reabilitas.

##### **1. Uji Validitas.**

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan construct validity, yakni dengan mengkorelasikan antar skor instrument dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,539	0,367	Valid
	X1.2	0,526	0,367	Valid
	X1.3	0,734	0,367	Valid
	X1.4	0,549	0,367	Valid
	X1.5	0,694	0,367	Valid
	X1.6	0,458	0,367	Valid

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja**

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,651	0,367	Valid
	X2.2	0,482	0,367	Valid
	X2.3	0,783	0,367	Valid
	X2.4	0,472	0,367	Valid
	X2.5	0,753	0,367	Valid
	X2.6	0,567	0,367	Valid

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,520	0,367	Valid
	Y.2	0,413	0,367	Valid
	Y.3	0,581	0,367	Valid
	Y.4	0,694	0,367	Valid
	Y.5	0,604	0,367	Valid
	Y.6	0,621	0,367	Valid

**2. Uji Reabilitas.**

Uji reabilitas digunakan untuk menguji kesenjangan pengukuran suatu instrument. Teknik yang digunakan untuk pengujian

reabilitas adalah teknik cronbach alpha dengan syarat minimum koefisien korelasi 0,6. (etyrochaety 2007 -50).

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,607	0,6	Reliable
Konflik Kerja	0,675	0,6	Reliable
Kinerja Pegawai	0,727	0,6	Reliable

#### **PENGUJIAN HIPOTESIS**

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variabel–variabel

penelitian secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini menggunakan Uji T (Parsial).

#### **UJI ASUMSI KLASIK**

##### **Uji Multikolinearitas**

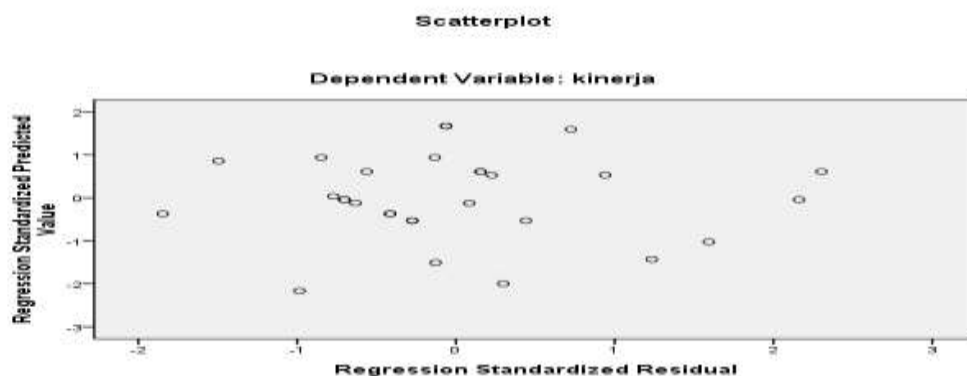
**Tabel 1. 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
1	Stres Kerja (X1)	.224	4.461
2	Konflik Kerja (X2)	.224	4.461

*Sumber : Data diolah Tahun 2015*

##### **Uji Heteroskedastisitas**

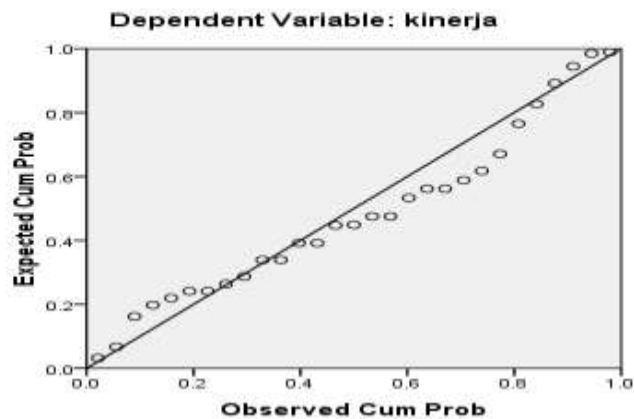
**Gambar 1.1**  
**Grafik Scatterplot**



## Uji Normalitas

**Gambar 1.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Hasil uji t ( Parsial)

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	16.341	3.029	
X1(stres kerja)	-0,499	.248	-.615
X2(konflik kerja)	0.901	.240	1.150

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 1.7**

## Hasil Uji Parsial

Model	T hitung	Sig.
(Constant)	5.396	.000
Stres kerja(x1)	-2.010	.055
Konflik kerja(x2)	3.758	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Hasil Uji t (parsial), dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) didapat dengan membandingkan tingkat signifikan alpha 0,05 dengan nilai probabilitas stres kerja 0,055, yaitu  $0,05 < 0,055$ . Dengan hasil analisa tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera.
2. Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) didapat dengan membandingkan tingkat signifikan alpha. 0,05 dengan nilai probabilitas konflik kerja 0,001, yaitu  $0,05 > 0,001$ . Dengan hasil analisa tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. Stres Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua.
2. Konflik Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua.

## Saran

1. Sebaiknya pimpinan selalu memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan meningkatnya dan menurunnya kinerja pegawainya terutama akibat stres kerja dan konflik kerja yang terjadi dalam kantor/perusahaan.
2. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua dalam mengambil suatu kebijakan, serta bagi yang membutuhkannya terutama bagi yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., 2002., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta
- Anoraga. P, 2001, *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta : Jakarta
- Ana Catur Rina. 2005, *Konflik dalam Organisasi*.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- A.R. AbuAlrub, 2004, 73-78, *Job Stres, Job Performance and Social Support*.
- Aliman, 2000, *Metode Ekonometrika Terapan*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Amelia Rahma Iresa, 2015, *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*.



- Cox, 2006, *Panduan untuk belajar percaya diri*. Gramedia:Jakarta
- Davis. K. Dan Newstrom.J. 1989, *Human Behavior at work (perilaku organisasi ) terjemahan : Agus Dharma*. Erlangga : Jakarta
- Dharma, Surya 2004, *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya.*: Program Pascasarjana : Jakarta
- Dini Kurniasari, 2013, *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.GLORY INDUSTRIAL* Semarang.
- Ety Rochaety.2007, *Metode Penelitian dengan aplikasi SPSS*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Eko Yulianan, 2012,*Pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kinerja PT Pindad bandung*.
- Edi Sutrisno, 2014,*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang
- Handoko, T.Hani, 2009,*Manajemen*, Edisi 2. BPFE Yogyakarta:.
- Jeniri Amir, 2005, *Antara Konflik dan Kebobrokan, Seminar Teori dan Kritikan Sastra melayu serantau*, , Dewan Bahasa dan Pustaka, Vol.1( p.208-230 ). Kuala lumpur.
- M. Afzalur Rahim, *Managing Conflict in Organisation ( New Jersey : Mc Graw – Hill, 2011 ).*16
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu, 2001,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Munandar,A.S. 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*.Penerbit :UI Jakarta.
- Rizky Afrizal .2014.*Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pt taspen cabang malang*.
- Robbin P. Stephen.2001.*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversidan Aplikasi*.EdisiKedelapan.: Prenhallindo.Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ria Puspitasari, 2015,*Pengaruh Stres kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan jambuluwuk malioboro boutique hotel yogyakarta*.
- Sinambela, Lijan Poltak, Prof, Dr, MM, M.Pd , 2012, *Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran dan implikasi / Edisi pertama –*, Graha ilmu. Yogyakarta
- Simamora Hendri, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed I, Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.
- Sedarmayanthi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Adiatma Bandung.
- Sugiono, 2010, *Metodologi Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sangarimbun 1995, *Metode Penelitian Survey*. Cetakan

- kedua penerbit PT Pustaka  
LP3ES Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, Hadi, 2007,  
*Metodologi Research*, Jilid 2,  
Andi Offset. Yogyakarta.
- Umar, 2001, Metode Penelitian  
Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.  
PT. Raja Grafindo Persada.  
Jakarta
- Wahyudi dan Akdon, 2005,  
*Manajemen konflik dalam  
organisasi*,: Alfabeta. Bandung
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja  
Sumber Daya Manusia*.  
Salemba Empat. Jakarta